

# 専門職大学院における実践者教育のあり方--演習におけるポートフォリオの取り組み--

著者	木戸 宜子
雑誌名	日本社会事業大学研究紀要
巻	56
ページ	87-97
発行年	2009-12
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1137/00000043/">http://id.nii.ac.jp/1137/00000043/</a>

# 専門職大学院における実践者教育のあり方 ～演習におけるポートフォリオの取り組み～

木 戸 宜 子

## The Education and Training for Social Work Professionals in the Professional Graduate School

Noriko Kido

**Abstract:** This report will discuss the education and training for social work professionals at the Graduate School of Social Service Management, focusing primarily on three challenges in the field: the importance of having a study plan, clarification of practical challenges, and field practice and evaluation. The effective use of a portfolio will be presented through examples in the social work seminar. In addition, the education system of the Graduate School of Social Service Management will be explored by studying the education and training of social work professionals, focusing on the evaluation framework of social work competency in the Post-Qualifying education system in England.

**Key Words:** competency, portfolio, reflection, Post-Qualifying

本稿では、本学専門職大学院における実践者教育のあり方について検討する。これまでの教育の取り組みから、学習の計画性、実践課題の明確化、実習及び評価という3つの課題を確認した上で、ポートフォリオの活用について、演習の実例を通して振り返った。また実践者教育、特に有資格者の継続教育のあり方について、イングランドの教育課程から学ぶべき点として、実践の力量（コンピテンシー）評価のあり方を取り上げ、本学専門職大学院における今後の教育のあり方について探った。

**キーワード：**コンピテンシー、ポートフォリオ、実践の振り返り、継続教育

### はじめに

本学専門職大学院は2004年に開設されて以来、2度のカリキュラム改定を行い、今日では院生がそれまでの自らの実践を振り返り、実践課題を明確にし、課題に取り組む方策を探究し、さらなる実践に結びつけるという、一連の流れが教育プロセスとして明確化してきた段階にあると考えている。今後さらに専門職大学院生の実践者としての力量向上に向けて取り組んでいくにあたり、これまで筆者が演習において重点をおいてきた、ポートフォリオの取り組みについてふり返ってみたい。またイングランドの先駆的な取り組みをふまえ、本専門職大学院における資格取得後のソーシャルワーカー対象の教育の体系化についても言及してみたい。

## 1. 実践力向上にむけての課題

実践力の向上にむけた教育の課題について、ここでは学習の計画性、実践課題の明確化、実習及び評価の課題の3つに整理して述べてみたい。

### (1) 学習の計画性

院生がさらなる実践力量の向上に取り組むためには、学習のトータルな課題を設定し、その達成度を評価する必要がある。このように考える背景には、実践現場での学習の機会と教育機関での学習のあり方のちがいがあある。実践者にとって実践現場での学習機会と言えば、OJT (On-the-Job-Training) や職場内外での各種の研修会への参加などがある。OJT は業務と学習が一体化した機会であり、それらを分離することは難しい。また研修会は、短期間あるいは単発で、業務上の必要性に応じたテーマや課題について知識やスキルの習得を目的とする。そのような学習機会を経てきた院生が専門職大学院で学習を進めるには、その姿勢を少しばかり変えていかなくてはならない。自らが探究するテーマや実践課題を明確にし、思考を改めて整理しまとめていくということ、また自らの目標に向けて、学習を積み重ね、継続的な作業になることを自覚しておく必要がある。また実習のあり方についても、実習施設側から用意されたプログラムではなく、自らのテーマや課題にそって事例やデータを収集し、分析、考察する機会として計画していく必要がある。

### (2) 実践課題の明確化

専門職大学院として、院生の抱えている実践課題に対応した教育であるためには、まず院生の実践経験、社会経験の多様性に注目しておかなければならない。院生の課題や動機はさまざまであり、そのような中で実践の力量や専門性を高めるといっても一言では収まらない。例えば現状の実践に限界を感じて新たなスキルを習得することや、リーダーとして実践現場をまとめていくのに必要な知識やスキルを習得すること、また実践や組織のあり方の改善策を探究することなど、学習の目的や取り組みの姿勢も多様である。

また複雑で変化の早い福祉実践現場において、状況にいち早く対応することに迫られてきた院生は、自分がしてきたことやその成果よりも、やれていないことや課題のほうに目を向けていることが多い。そのため現状に対応するための情報や知識、高度なスキルを習得しようというモチベーションは高い。しかし単に新たな知識やスキルを習得しようとしても、自己の実践課題が何かが整理されていなければ、習得しなくてはならないという思いが先行し、どれだけ学んでも達成感が得られないということにもなる。自分が実践力としてもてるものが何か、どのような実践課題を持っているのか、もてる実践力ではなぜその課題に対応できないのか、などを明確にしなければ、必要となる知識やスキルが何かは見えてこないだろう。つまり求めているスキル以前に、持っているスキルの振り返りや確認が重要となる<sup>1</sup>。それには演習における、実践のふり返りは貴重な時間である。院生の実践課題に対応し、振り返りを重視していくならば、演習等での個別対応にならざるを得ない。

### （３）実習及び評価の課題

実習のあり方も、やはり院生の実践課題に応じて取り組むことを重視してきた。それは「実践型実習」として、福祉実践状況において実務者に必要とされる課題解決能力の向上を図ることを目的とする。実践現場担当者とのコラボレーションのもと、院生が実践現場の抱えている課題を分析し、その解決策の策定に取り組む形態の実習である<sup>ii</sup>。その成果をふまえて、本専門職大学院独自の实習指導を進めてきている。2009 年度から長期履修生制度が創設され、実践現場に従事しながら学んでいる院生も増えている。この実践型実習をもとに、実践状況の改善や方策提案まで求める実習を今後は進めていきたいと考える。

ただし教育プログラムとして演習・実習を重視したとしても、実践力の向上といった場合に、それをどのように評価するのかという大きな課題がある。欧米の先駆的な取り組みをみると、評価基準として確立されたスタンダードが用いられ、それに基づいて実践力の評価がなされている<sup>iii</sup>。明確な評価基準があれば、教育の視点や枠組みも自ずと明確になる。

特にイングランドの資格取得後のソーシャルワーカー養成（Post-Qualifying）における実習のあり方は、コンピテンシー（実践の力量）の評価枠組みが明確化されており、実習生は定められたコンピテンシーに達しているかどうかを実践現場の評価者によって評価されるしくみである。それは院生の実践課題に応じた取り組みというものではない。このような実習体制を本専門職大学院において構築するということは、現状ではすぐには困難と思われるが、ソーシャルワーカーの質の担保ということを考えると、今後検討していく必要もあると思われる。

## ２．ポートフォリオの活用

このような課題の中でも、学習の計画性、実践課題の明確化という課題に対応する方法として、2006 年度のカリキュラム改定にともない、ポートフォリオの取り組みを開始した。ポートフォリオは、医学、看護学、教育学などの分野ですでに活用されている。実践や研究に関する情報を一元化し、それをとおして成果や達成度を自ら評価することで主体的な学びになる。またやってきたことをまとめ、評価するプロセスをとおして、経験知を再構築することが可能となる<sup>iv</sup>。これを本専門職大学院での学習プロセスに活用すれば、実践力の向上という目的にもかなうのではないかと考えた。

そしてポートフォリオの始めの取り組みとして、年間学習計画作成を位置づけ、新たに開講した「実践研究論」という科目において、年間学習計画の意義を考え、作成にあたって必要な課題意識を明確化するために、実践経験や学習動機を振り返る時間をもつことにした（資料 1）。ポートフォリオ作成の具体的なプロセスは、演習において院生・教員が協働して進める<sup>v</sup>。

ここではこれまで筆者が行ってきた演習内容を取りあげ、院生の実践力向上に向けた取り組みを振り返ってみたい。特に実践課題の明確化という課題に取り組む前提として、院生には実践から生じる課題に対する分析力、判断力を養う Problem-based Learning（PBL）の考え方を、学習の基本的姿勢として示している<sup>vi</sup>。

## （資料１） 年間学習計画の枠組み

年間学習計画	
学籍番号	名前
<b>年間計画作成の目的</b>	
修了年限1年の中で自らの目的・目標を達成するためには、入学時に学習計画をしっかりとておく必要がある。また大学院とは自ら学ぶ所である。自らを振り返り、自己の課題に応じた、その人独自の年間計画が必要である。	
<b>I. 自己の目的・目標の明確化</b>	
1. 学習テーマ	
【何を会得または探究したいと思っているか。】	
2. 学習テーマの設定理由・学習目的	
【テーマを設定したのは…という理由からである。…のためである。】	
3. 学習課題:学習目的を果たすには、今の自分にとって何が課題だと思うか。	
【前職では…のような課題を感じていた。 学習目的を果たすためには…が不足である。】	
4. 方法・計画:どのように学習課題に取り組もうと思っているか。	
【自己学習として…をしようと思っている。 実習で…をしようと思っている。】	
5. 目標:卒業時の自己像をどのように描いているか。	

### （１）年間学習計画

まず課題意識や目的を明確にするためには、実践経験や志望動機のみを振り返りが必要である。研究大学院の院生が論文作成にあたって、多くの文献レビューに取り組むのと同様に、専門職大学院の院生にも、自分が携わってきた多くの実践場面や事例から、何らかの仮説やアイデアの枠組みを見出すことができると考えている。ただしそれらは文献レビューとちがって、実践者としての主観が強いだけに文章化することが難しい。院生自身の気持ちや行動が先行していることはよくあり、述べられていることが必ずしも実践課題となるわけではない。これを演習において一つ一つ言葉をつむぎだしていく作業が必要となる。具体的に自分が携わってきた実

践の、どのような場面や事例だったのか、またどのように感じていたのかを確認していく必要がある。その上で取り組むテーマに関連する鍵概念、構成要素などを表すキーワードを選定し、文献学習により自分の考えていたことを確認していく。

例えば筆者の担当する演習では、地域ケアや保健医療福祉の連携といったテーマを掲げて取り組む院生が多いが、テーマに関連して具体的にイメージしている実践場面は各自異なる。地域ケアシステムのあり方であったり、専門職と住民との協働関係、サービスの開発や予防活動、機関間連携における交渉・協力のあり方、他職種チームやチームアセスメント、カンファレンスのあり方、継続的な利用者支援のあり方など実に多様である。これらを実践課題、あるいは課題意識として定めていくには、各院生の実践状況についての説明の中から、視点やキーワードを探る必要がある。「実践において、組織間連携の際の情報共有のあり方に課題を感じていた」「地域ケアにおける見守り体制に必要な、住民と専門職との協力関係のあり方を探究したい」など、具体的な視点が求められる。そしてこれらに関連するキーワードとして、「連携」や「協働」、また「ソーシャルサポートネットワーク」「パートナーシップ」「予防」などをあげ、文献等によりその概念を確認していく。

これら自分が考えてきたことを確認し、実践の意味づけや妥当性を探るために実習を位置づけているが、その具体的な方法については、院生自身が実践の実感を深められるようなものであってほしいと考えている。実習のタイプとしては、所属している施設でのサービスや実践を振り返り、改善策やスーパービジョンの方法を検討すること、自分の視野を広げるために先駆的实践を行っている施設においてインタビューや活動に参加すること、またプログラムや実践内容について新たな働きかけを計画・実施していくことなどがある。これらは院生の学習目標と合わせて具体的に検討することになる。

演習でのこのような過程をふまえて、教員・院生が相互に年間学習計画の進捗状況を確認しながら、具体的な学習方法について適宜修正を加えていくことになる。

## （２）実習計画

年間学習計画においてテーマやキーワードが明確になると、実習計画の段階に入る。院生が自分の学習目標を達成するために、実習先の開拓や交渉をしていく必要がある。そのためにも実習目的を明確にした実習計画書の作成が求められる。「組織間連携の際の、有用な情報共有のあり方を探るために、地域ケア会議に参加している機関、支援継続を依頼する側・受け止める側それぞれの考え方についてインタビューを行う」といった、テーマに近づくための具体的な実習内容を探る。

またこの段階では「実践・実習仮説→実習→考察」というプロセスの意識づけが重要である。実践現場における業務には常に必然性が伴っており、実践仮説、実習仮説を意識化せずに実践をすることも可能であるため、この実習計画の段階であらためて仮説を明確にするということに対するとまどいも多い。しかしながら実践の妥当性、効果性を評価し、他者からの理解を得、実践力量を高めていくには、とても重要な段階であると考えている。例えば「実践現場ではチームアプローチとしてカンファレンスが重要視されており、その利用者に関する支援の中心的役



割を担う職種のリーダーシップによって、支援方針に関する合意形成が図られているだろう。」  
というような、実践場面を想起するような仮説が必要と考える。そして仮説を検証するために、  
参与観察、インタビュー、事例研究などの効果的で現実的な実習方法を探る。

また実習先に自分の実習目的を理解してもらうために、実習依頼や交渉の場面をロールプレイで練習をすることもある。これは入学以前には現場実践者として実習生を受け入れていた院生であっても、実習生という立場になり、実習・実践上の責任をあらためて見直すには有用な機会といえる。

### （３）実習中・終了後のスーパービジョン

実習が進んでいけば、考察を深めていく段階にある。実習報告会や報告書の作成に向けて、実習成果を言語化・文章化していくことになるが、印象的な実習場面を体験するほど、考察やまとめに苦慮する。そのため実習前に考えていた実習仮説が、そのとおりだったのか、違ったのか、違っていただかなければどうなのか、関連すると思われる要因は何かということを考えるという道しるべを示すことは有用である。また実習を通して新たに発見できたことをまとめるのも実習成果のひとつとなるが、実習目的や課題の達成のためには、事前に定めたキーワードに基づいて考察する必要がある。

そのための具体的な方法としては、まず事例・場面・インタビュー内容など実習内容に関するデータを集約し、表や図にまとめる。その上で実習テーマやキーワードについての自分の考えをまとめ、考察を進める。例えば実習において傍聴した相談面接内容から、利用者や家族が述べた不安や心配事に対して、ソーシャルワーカーが応答した言葉を収集するなど、実践に即した具体的なデータを示す。そして利用者の生活方針を検討するという支援過程の段階によって変化する、ソーシャルワーカーの言葉かけや視点、活用している援助技術を考察する。

時には文章化されたものが、他者に的確に伝わるかどうかを確認するために、演習のメンバー間で原稿を読みあうこともある。自分の考察は混沌として見えなくなっているのだが、他者の原稿については客観的に読むことができるという利点があり、的確な指摘をすることができる。

### （４）評価

実習の評価については、実習計画に対して何をどの程度達成できたかということがポイントになる。また最終的には年間学習計画についても評価を行うが、これらは院生の求める目標に対する評価となるので、院生個々に指標は異なる（資料２）。

現状としては実践報告や実習報告として、文章化されたものによって実践の力量を評価するしかないが、高度な力量を備えたソーシャルワーカーとして社会的承認を得るには、実践力の評価について設定された共通の指標により、実践行動や活動内容そのものを評価者によって評価することも今後必要になると思われる。本専門職大学院においても、実習計画に対する達成度評価、コンピテンシーの枠組みの構築などに取り組んできたが、今後はそれらの妥当性を確認してかなければならない。この評価枠組みのあり方については、イングランドの取り組みに学ぶ点が多い。次項で取り上げてみたい。

## （資料２） 評価項目

### 〔実習の評価項目〕

#### ①実習目的説明能力

実習目的・計画について実習施設に説明し十分理解を得られているか

#### ②実習計画立案力

実習計画は十分実現可能、達成可能であるか

#### ③課題達成度

実習計画内容に照らし合わせて、課題は達成されているか

#### ④実践視点の明確性

ケアマネジメント及びビジネスマネジメントの視点は明確であるか

#### ⑤実習現場とのコラボレーション

現場職員から評価を得ているか

#### ⑥課題・ニーズ分析的的確性

課題やニーズ把握・抽出の方法は妥当であるか

課題の分析枠組みは明確であるか

課題やニーズの分析結果は的確であるか

#### ⑦対応策・企画内容の妥当性・実現性

対応策やサービス企画内容を導き出すプロセスは妥当であるか

対応策やサービス企画内容、人材活用の方策は、実現可能・達成可能なものか

### 〔年間学習計画の評価項目〕

実習の他、演習、科目学習、自己学習などを含めて

・学習計画の達成度

・課題の取り組み成果

・テーマに関する習熟度

・今後の実践での課題 など

## ３．サウサンプトン大学 Post-Qualifying Awards から学ぶこと

日本では社会福祉士資格制度ができて 20 年がたった。2009 年度からは科目構成を大きく変えた新たなカリキュラムで社会福祉士養成が進められている。一方で有資格者の数も増えてきている。有資格者のスキルアップに関するシステムは、実質的には各専門職団体による研修により行われている。また専門社会福祉士に関する論議もあり、具体的には今後進められていくだろう。その点、英国における Post-Qualifying Awards（以下 PQ コース）は、有資格者のスキルアップを目的として取り組まれているプログラムであり、大学院レベルの教育として位置づけられている。ソーシャルワーク実践・教育の長い歴史をもつ英国の先駆的な取り組みとして注目に値する。

イングランドにおける有資格のソーシャルケアワーカーの登録機関である General Social Care Council (GSCC) では、有資格者の継続教育を行う PQ コースとして以下の分野とレベルを示している。

〔分野〕

#### ①子ども



- ②成人
- ③精神保健
- ④リーダーシップとマネジメント（マネジャー養成）
- ⑤プラクティスエデュケーション（実践教育者養成）

[レベル]

- ①スペシャリストレベル
- ②上級スペシャリストレベル
- ③アドバンスレベル

筆者は、2007年度より英国で進められている、有資格者の継続教育の教育課程、教育内容の詳細、またプログラムの実際について把握したいと考え、イングランド南部にあるサウサンプトン大学においてインタビューおよび授業見学を行うことにした。サウサンプトン大学はソーシャルワーク教育においてレベルの高い大学とされており、本学との姉妹校関係にもある。

### （１）サウサンプトン大学における PQ コースの枠組み

2008年11月にサウサンプトン大学を訪問する機会を得ることができ、そこでジャッキー・パウエル教授に、サウサンプトン大学における PQ コースの枠組みについてインタビューを行った。訪問した11月17-21日の1週間は、ちょうど PQ コースのスクーリングが行われており、リーダーシップとマネジメント（マネジャー養成）の授業、プラクティスエデュケーション（実践教育者養成）の授業を見学することができた。この内容を紹介しながら、本学専門職大学院における教育の意義を考えてみたい。

サウサンプトン大学では、2008年度から「リーダーシップとマネジメント」と「プラクティスエデュケーション」の分野について、上級スペシャリストレベルのコースが開始されている。1年課程で、4回（各1週間）のスクーリングと、実践現場における指導が行われ、受講生はそれぞれレポートを提出しなければならない。特に関心をひいたのは、実践現場における受講生自らの実践内容に関するポートフォリオである。受講生は、モジュールに基づいて実践内容について振り返り、自己評価を行ったうえで、そのシートにエビデンスを示さなければならない（資料3、筆者訳）<sup>vii</sup>。

### （２）本学専門職大学院にとっての PQ コースの意味

見学した授業において強調されていたのは、実践の振り返りであり、この点は本学の演習、事例研究科目等における学びの目的と同じであった。またサウサンプトン大学が設置している「リーダーシップとマネジメント」「プラクティスエデュケーション」の2つの分野については、本専門職大学院が設置している、福祉経営者養成を目的とした「ビジネスマネジメントコース」とスーパーバイザー養成を目的とした「ケアマネジメントコース」の方向性に類似する部分があり、実践現場におけるそれらの必要性についての認識が、いずれの国においても共通するものであると思われた。イングランドの PQ コースにある、「子ども」「成人」「精神保健」の分野については、日本では主に専門職団体によって、領域別の現任者研修が行われていること

(資料3) モジュールとシラバス (サウサンプトン大学)

Module1 指導とアセスメント方法—理論と実践 目的:指導と評価方法の理論と実践に関する知識や批判的理解力を実証できるようにすること	証拠・証明	直接観察	課題	客観的な証拠	その他
a. 今日の教育理論の原則に関する批評の検証と応用					
b. 指導とアセスメント方法に関する熟練のアプローチの検証					
c. 異なる専門家集団と環境において応用可能な、指導とアセスメント方法の開発能力の検証					
d. 指導とアセスメント方法の改善を促進する力量の検証					
e. 指導、アセスメントとカリキュラム開発における、サービスユーザーと介護者の参画についての理解と促進する力量の検証					

[シラバスの概要]

- ・専門的学習、例えば実践フィールドに適用される今日の教育理論
- ・高度教育・学習の枠組みの探索
- ・専門的教育において、指導やアセスメントへの参照される理論や枠組みの応用
- ・指導やアセスメントの新しいモデルの確認

Module2 実践学習の機会のマネジメントと開発 目的:職場における高度な学習機会を開発・組織化・マネジメントできるようにすること	証拠・証明	直接観察	課題	客観的な証拠	その他
a. 実践現場における学習を促進する、組織のシステムと構造に関する知識と理解力の検証					
b. 協働学習を含む、学習組織の理論と原則に関する知識と理解の検証					
c. 適切な専門職教育、学際的学習についての有効な学習の機会を確認と開発					
d. 指導、スーパービジョンを発展させるための責任と、学習組織の契約について関する他者のサポート					

[シラバスの概要]

- ・構造やプロセス、風土や価値などに焦点をあてた、組織についての主要なモデルの批判的分析
- ・実践の開発を促進するリサーチの役割
- ・実践現場におけるステークホルダーや指導者、スーパーバイザー、マネジャーなどの存在の確認と、学習機会の改善

を考えると、本専門職大学院として今後重視すべき分野を、本学では2つのコースによって担うことができていると考える。

一方、学ぶべき点としては、受講生のコンピテンシー（実践力）の評価枠組み、ならびにそのエビデンスを示すためのポートフォリオの存在である。日本における実践現場の現状としては、とにかく行動力が優先されがちであるが、実践と理論を結びつけ、エビデンスを示すための枠組みを明確にしていかなければならないと考える。本専門職大学院としては、日本の実践現場に適合するような評価枠組み、ならびに教育プログラムを開発、検証していく必要がある。またPQコースのシステムそのものについて学ぶべき点も多いが、この点についてイングランドでは、各大学院ではなくGSCCという国の定めた機関が中心となり構築している。つまり有資格者の継続教育システムとは、一大学院で構築するには限界がある。今後福祉教育機関全体での論議、検討が期待されるが、本専門職大学院としてはその先駆的モデルとなるような教

Module3 プラクティスエデュケーションにおける リーダーシップとマネジメント 目的: プラクティスエデュケーションにとって重要なリーダーシップとマネジメントのモデルに関する知識や批判的理解力を養うこと	証拠・証明	直接観察	課題	客観的な証拠	その他
a. プラクティスエデュケーションに応用するリーダーシップとマネジメントの概念についての知識と批判的理解力の検証					
b. 実践学習とアセスメントをマネジメントし再検討する力量、特に適切な質を保证するシステムを企画・実行する力量の検証					
c. 実践教育において効果的、倫理的なマネジャーであることの意味についての批判的分析					
d. 組織の中であるいは組織を越えて、実践学習とアセスメントの高度なスタンダードを促進、発展させる指導的役割を担う力量の検証					
e. マネジャーの行動、学習環境としての組織におけるマネジャーの影響力の発展に関する批判的探究					

[シラバスの概要]

- ・リーダーシップとマネジメントのモデルに関する批判的分析と組織における学習の開発、促進のための応用
- ・実践現場での学習を促進するための効果的、倫理的なリーダーシップに関する価値と技術の理解、実践学習とアセスメントの的確なスタンダードの開発
- ・今日のマネジメント実践における、価値や技術の応用

Module4 プラクティスエデュケーションにおける 今日の政策の発展 目的: プラクティスエデュケーションにおける今日の政策発展を考察する機会をもつこと	証拠・証明	直接観察	課題	客観的な証拠	その他
a. 国家的、国際的レベルでの実践教育の開発					
b. 実践現場における教育に関する質とスタンダードの開発と改善のあり方					
c. 実践者の登録と規則、コンピテンシに基づく学習を含むソーシャルケアの労働力の問題					
d. 協働関係における多職種間学習の開発					
e. 専門教育の計画や予測、再検討に関する、サービスユーザーと介護者の参画を促進する政策の開発					
f. 実践教育におけるケアの経済、市場性の影響					

[シラバスの概要]

- ・実践教育の発展における最近の政策や実践ガイダンス
- ・実践現場における学習の質に関するスタンダードの役割についての批判的評価
- ・機関間、多職種間の実践と学習における協働を促進するための国家政策
- ・公的、民間、ボランティア、コミュニティのセクター全体の発展についての比較検討

育プログラムを、今後示していくことが課題と考えたい。

## おわりに

本専門職大学院では、これまで5年間の教育、コンピテンシーの評価に関する検討などをふまえて、2009年度からアドバンスソーシャルワーカー認定制度を創設した。アドバンスソーシャルワーカーとは、「社会福祉士及び精神保健福祉士の資格を有し、ソーシャルワーク実践

における課題解決・実践分析、福祉サービスに関する企画・開発・運営管理等の力量を十分に兼ね備え、かつ、今日の福祉現場において求められているスーパーバイザー、マネジャーとしての資質を有する実践者」と位置づけ、本専門職大学院の修了生を中心とする現場実践者から提出される実践報告によって、そのソーシャルワークの力量を評価、認定するものである。

この本専門職大学院独自の制度創設については、教育課程としてスーパーバイザー・マネジャーに必要な知識・スキルを習得するだけでは、指導的立場にたつソーシャルワーカーとしては社会的承認を得るには不十分であり、実践報告によってそのコンピテンシー（実践力）を評価することが重要と考えたからである。今後さらに、専門職大学院としての有資格者のための継続教育のあり方について検討を重ねていきたいと考える。

## 注

- 
- i ドナルド・ショーン『専門家の知恵：反省的実践家は行為しながら考える』（ゆみる出版、2005年）
  - ii 「実践型実習」は、本専門職大学院独自の教育プログラムであり、「コラボレーション型実践教育システムの構築－課題解決型福祉実践能力の開発－」として、文部科学省の平成18年度「法科大学院等専門職大学院教育推進プログラム」に採択された。
  - iii マリオン・ボーゴ、高橋重宏「トロント大学大学院ソーシャルワーク学部におけるCBEの最近の発展」（社会福祉研究51号、1991年）  
矢嶋真希「イングランドにおけるGSCCの構造と機能」「サウサンプトン大学のソーシャルワーク教育課程と教育方法」大橋謙策研究代表『わが国におけるソーシャル・ケア・スタンダード構築のための日米英のモデル比較研究』（文部科学省科学研究費報告書、2008年）
  - iv 鈴木敏恵『ポートフォリオ評価とコーチング手法 臨床研修・臨床実習の成功戦略！』（医学書院、2006）
  - v ポートフォリオには、以下のペーパーが含まれる。
    - 1) 入試申込時の学習計画書 2) 履修登録書コピー 3) コース・ゼミ選択調書 4) 年間学習計画書 5) 実習計画書 6) 実習報告会発表原稿 7) 実習報告書原稿（その他、演習などで提出したレポート適宜）
  - vi ドナルド・R・ウッズ『PBL(Problem-based Learning) 判断能力を高める主体的学習』（医学書院、2004）
  - vii University of Southampton, "Social Work Studies; Student handbook, September 2008"